



CAI
TB 35
- A56



Incentive Awards
Canada

Primes d'encouragement
Canada

Annual Report 1983-84

Canada

CAI
TB 35-
-A52

CONTENTS

Introduction	1
Outstanding Achievement Award Program	3
Merit Award Program	5
Suggestion Award Program	7
Long Service Award Program	9
Senior Officer Retirement Program	10
Statement of Expenditures	10

Appendices

- A — Merit Award Program
- B — Suggestion Award Program: Consolidated Statistics
- C — Suggestion Award Program: Disposition of Suggestions Received
- D — Comparative Study of the Suggestion Award



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116489493>

INTRODUCTION

Nowadays, with employee aspirations and needs for self-actualization reaching new heights, appropriate recognition of employee contributions to corporate goals is a sound business principle which takes on ever-increasing importance. In response to emerging trends, the Incentive Award Plan of the Public Service of Canada has grown to encompass five active programs designed to enable management to reward performance in a variety of areas. Awards that are paid from Treasury Board funds are:

- Outstanding Achievement Awards
- Merit Awards
- Suggestion Awards
- Long Service Awards
- Senior Officer Retirement Certificates

The 1983-84 reporting period was characterized by a slight downturn in activity for most programs. Although this does not reflect an emerging trend, it is nonetheless of concern to the Incentive Award Board, which will closely monitor activity throughout the coming year. Highlights for the period include: the presentation of five Outstanding Achievement Awards at Government House; \$79,000 in Merit Awards shared among 61 employees from 14 departments; 656 Suggestion Awards worth a total of \$250,040 awarded in recognition of impressive intangible benefits and \$12.56 million in actual savings; and the presentation of more than 10,000 Long Service Awards to deserving public servants.

Perhaps the most important aspect of such award programs is the prompt recognition of employee contributions. Timeliness is critical in this respect, not only as an indicator of a program's health, but also to show employees the importance management attaches to these awards. Generally, all programs can improve in this area and the Incentive Award Board Secretariat will assist departments in identifying procedural difficulties that contribute to this problem.

Details on the operation of each program of the Incentive Award Plan are presented in this report.

INCENTIVE AWARD BOARD

CHAIRMAN

Dr. Peter Meyboom
Deputy Secretary
Administrative Policy Branch
Treasury Board

MEMBERS

Mr. Roma Bertrand
Senior Deputy Commissioner
Correctional Service Canada

Mr. Donald K. Goodwin
Assistant Deputy Minister
Indian and Inuit Affairs Program
Indian and Northern Affairs

Major-General C.M. Kinney
Associate Assistant Deputy Minister
(Policy)
Department of National Defence

Mr. Guy Leclerc
Deputy Comptroller General
Program Evaluation Branch
Office of the Comptroller General
Treasury Board of Canada

Mrs. Wendy Porteous
Assistant Deputy Minister
Operations
Labour Canada

OUTSTANDING ACHIEVEMENT AWARD PROGRAM

Regrettably, a growing tendency to dilute and erode the high standards of the past has become apparent, particularly with regard to the recognition of excellence. Among the more significant Canadian honours and awards that have successfully resisted this trend we find the Order of Canada, the Molson Awards, the Royal Bank Award and the Vanier Medal of the Institute of Public Administration of Canada. Also ranked in this impressive list are the Outstanding Achievement Awards of the Public Service of Canada.

The Outstanding Achievement Awards, the most prestigious of all Public Service awards, are presented annually to a maximum of five recipients. Eminent Canadians from outside the Public Service are appointed to the Selection Committee by the Prime Minister. Each award consists of a citation, signed by the Prime Minister and the Governor General, and a Canadian work of art with a maximum value of \$5,000. The awards are presented by the Governor General in an impressive ceremony at Government House.

Nominations, sponsored by deputy ministers of departments and agencies, were reviewed by the Selection Committee in November 1983. The Prime Minister accepted the Committee's recommendation and awards were presented to the following individuals:

J. Alan Beesley, Q.C.
Ambassador and Permanent
Representative
Permanent Mission of
Canada to the United Nations
External Affairs

Gerald Bouey
Governor, Bank of Canada

Marshall A. Cohen
Deputy Minister, Finance

Allan E. Gotlieb
Canadian Ambassador to
the United States of America
External Affairs

Guy Sylvestre
National Librarian

OUTSTANDING ACHIEVEMENT AWARD PROGRAM

SELECTION COMMITTEE

Chairperson

Ms. Kathryn Robinson
Goodman and Goodman
Toronto, Ontario

Members

Mr. Colin Kenny
Director
Corporate Affairs
Dome Petroleum Ltd.
Calgary, Alberta

Mr. Jean-Guy Paquet
Rector
Université Laval
Québec, Québec

Mr. Ralph Logan
President
Andrés Wines Atlantic Ltd.
Darmouth, Nova Scotia

MERIT AWARD PROGRAM

In 1964, Merit Awards were introduced to enable management to reward the meritorious performance of its employees. At the outset the program was intended to acknowledge superior output of individuals working above the junior management level. However, it has evolved to a point where all employees may be considered for awards regardless of classification, group and level. Group achievements may also be considered under the program.

Merit Award nominations are usually initiated by departmental officials and forwarded to a departmental Merit Award Committee for review and recommendation to the deputy head. If the nomination proves worthy, the deputy head recommends it to the Incentive Award Board. The Board may grant awards of \$500 to \$2,500 for individual achievement and up to \$5,000 for group achievement. Where individuals are not eligible for cash, a framed Merit Award Certificate is granted; cash awards are also accompanied by a certificate.

The Incentive Award Board approved 55 nominations during the period under review, and 61 employees received Merit Awards. Eligible recipients shared a total of \$79,000 in awards. The small decrease in the number of submissions approved has not gone unnoticed by the Board, and consideration will be given to stimulating greater activity in the program. A few examples of contributions which have been recognized under the program follow.

1. Mrs. Cindy Bell, a bacteriological technician with the Manitoba District of Fisheries and Oceans, was granted a Merit Award for developing a new technique in testing for escherichia coli contamination in fish products. The development of this technique, an activity far beyond the scope of her normal duties, makes it possible for industry to move products to market with less delay, thereby saving considerable storage and interest charges.

Using this technique, products are analyzed more quickly after detention and samples are confirmed in six days instead of nine. Following the presentation of Mrs. Bell's comparison data at the National Fisheries Microbiologists Conference, it was decided to incorporate her Rapid Methyl Red Test into the standard procedures for bacteriological analysis used nationally by fish inspection laboratories.

The Incentive Award Board granted an award of \$1,000.

2. Dr. Joseph Lazarovich was instrumental in averting the prolonged closure of the two largest mines in the Canadian North. In recognition of the significant personal investment which led to this signal accomplishment, Indian and Northern Affairs nominated him for a Merit Award.

The Cyprus Anvil mine is the cornerstone of the Yukon economy and represents an investment of \$400 — \$500 million. Permanent closure of the mine would have resulted in the loss of 2,000 direct and indirect jobs and a 40 per cent reduction in the economic activity level of the Yukon. His tenacity and negotiating skills brought private and public sector interest together to reopen the mine as a viable enterprise. Dr. Lazarovich was also called upon to negotiate the reopening of the Pine Point mine, a major lead-zinc producer in the Northwest Territories. Time and again, he demonstrated an ability to deliver under extreme stress and to work effectively with senior executives in industry and government.

The Incentive Award Board granted an award of \$2,000.

3. Transport Canada nominated Maria Maack-Mouammar for a Merit Award in recognition of her superior performance as an Administration and Information Officer of the Construction Services Branch. For several years, she has set and maintained high performance standards for herself and her staff. In spite of steadily increasing demands resulting from organization and procedural changes, she has consistently provided an exceptionally high level of service.

Of particular note is a period of eighteen months when Mrs. Maack-Mouammar successfully carried out a series of special projects, over and above the regular on-going responsibilities of her position. Throughout this demanding period, she demonstrated dedication, patience and tact — characteristics which have earned her the trust and respect of staff at all levels in the Branch.

The Incentive Award Board granted an award of \$1,000.

SUGGESTION AWARD PROGRAM

A by-product of the Industrial Revolution, suggestion systems have a long history of contributing to the well-being of large and small corporations in both the private and public sectors. Suggestion Awards, the oldest program under the Incentive Award Plan, has generated savings of more than \$87.5 million in government expenditures since its introduction in 1952. Of this amount, \$12.56 million in savings were realized during the past reporting period, which saw 738 employees share \$250,040 in awards.

There is a natural tendency to focus on the more attractive data representing tangible benefits under the program. For this reason it is important to draw attention to the less publicized yet equally important suggestions that yielded a wealth of intangible benefits. In fact, more than half of the awards for adopted suggestions were based on intangible benefits — a normal distribution, according to historical data. On occasion, suggestions that produce actual savings that are too difficult or costly to calculate are recognized under the intangible award scale. More often than not, proposals that earn intangible awards bring improvements to processes and the work environment that ultimately contribute to improved service to the public.

On January 13, 1984, CBO Morning aired a short program on Suggestion Awards in the Public Service of Canada. Host Don Napp interviewed a Treasury Board Secretariat officer and two former award recipients — one from the Department of National Defence, the other from Transport Canada. The interview was positive in nature and considered to be good public relations for the program and the Public Service.

During the reporting period 2,733 suggestions were received — an increase of 5 per cent over last year. Of the suggestions investigated and completed, 22 per cent were judged worthy of awards. Improvement in this area is largely dependent on the degree of commitment from management in participating organizations, the training of departmental co-ordinators and the degree of influence they exercise on their program, and program promotion. Although the turnover of personnel in key positions precluded co-ordinator training and reduced the effectiveness of promotional efforts during the period, both remain high priorities for the future.

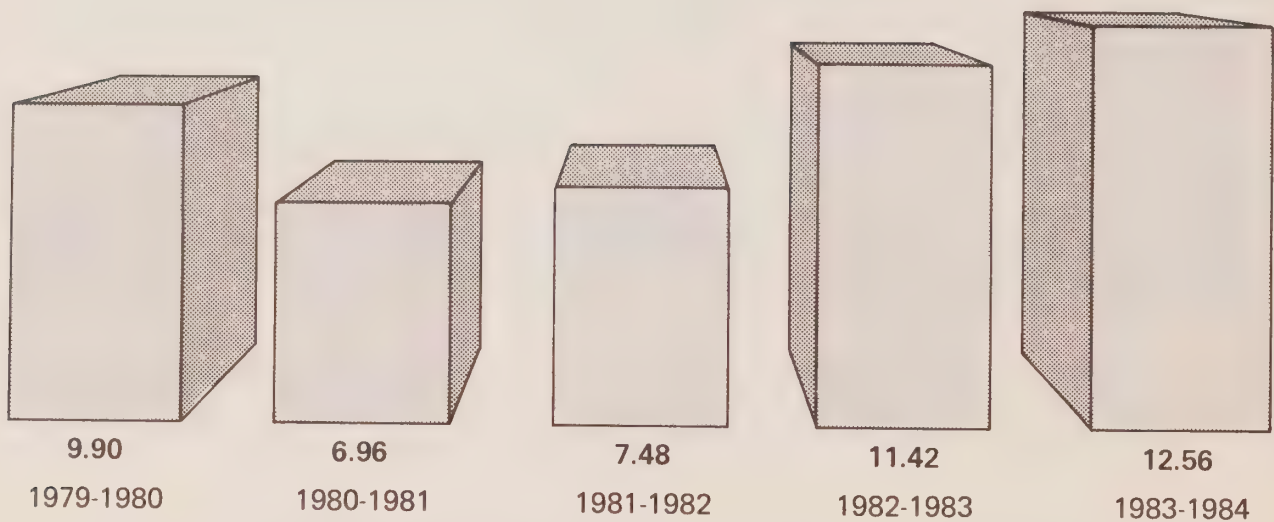
Employees from every imaginable field contribute their ideas through the Suggestion Award Program — the variety is truly remarkable. In reading the few examples that follow, one should bear in mind that these and other suggestions that earn awards are not considered part of the employees' duties.

Mr. Roger Bastien of Ste-Anne-des-Plaines was awarded \$760 for a suggestion that resulted in savings of \$13,386 during the first year of implementation. This Correctional Services Canada employee devised a blocking device for electronic panels that control the locking of inmate cells — it is used in six Quebec Regional institutions. Savings represent time and equipment associated with securing cells under the previously labour-intensive system.

Mr. Peter Harshe, a Transport Canada employee from Burnaby, B.C., proposed an equipment modification to improve radar coverage of the approaches to Vancouver Harbour, English Bay, the entrance to False Creek and the West Vancouver anchorage area. This suggestion significantly improved radar coverage by replacing the mechanical system in display units with a solid state sweep with no moving parts. In addition to the enhanced safety factor, maintenance and equipment savings of \$176,696 were realized over two years. The department approved an award of \$3,740.

Revenue Canada Customs and Excise approved an award of \$2,655 for Gary Wilson of Edmonton, Alberta, in recognition of his proposal, which yielded \$113,225 in net savings during the first year of implementation. The suggester, an auditor, designed a computer program to calculate penalties on audit assessments. Time-consuming calculations are no longer done manually and accuracy is much improved.

SAVINGS RESULTING FROM EMPLOYEE SUGGESTIONS
(in Millions \$)



LONG SERVICE AWARD PROGRAM

As expected, the Long Service Award Program reflected the highest number of transactions completed to extend recognition to employees for their contribution to the Public Service. Throughout this reporting period, more than 10,000 employees received plaques, certificates and medallions to mark milestones in their careers.

Retirement medallions are the only form of recognition not provided by the Incentive Award Board Secretariat — departments must order these directly from Supply and Services Canada. Although infrequent, the few supply shortages that have occurred have caused considerable problems for the organizations involved. The medallions are minted under contract by small private mints, some of which have difficulty meeting our requirements. In response to these circumstances, the Incentive Award Board Secretariat maintains a small stock of medallions for departments to draw from. This approach has proven necessary and effective.

Program activity for the period under review is reflected in the following table.

LONG SERVICE AWARD PROGRAM

Category	Award	Activity level
25 years' service	plaque	4,251
Recognition for service (deceased)	certificate of service for presentation to next-of-kin	56
Retirement after 10 or more years of service	retirement certificate	6,077
Retirement after 35 or more years of service	medallion	1,887

SENIOR OFFICER RETIREMENT PROGRAM

A former Governor General, the Right Honourable Jules Léger, was instrumental in introducing this program in 1978. To honour senior officers who retired in 1983, Her Excellency, the Right Honourable Jeanne Sauvé will present Senior Officer Retirement Certificates at an official ceremony at Government House. Recipients must have a minimum of ten years of public service and have held the appointment of deputy head, assistant deputy head or the equivalent diplomatic rank.

STATEMENT OF EXPENDITURES

INCENTIVE AWARD BOARD

	1982-1983	1983-1984
Outstanding Achievement Award Program	\$ 17,710	\$ 24,000
Suggestion Award Program	255,385	250,040
Merit Award Program	79,600	79,823
Long Service Award Program	79,209	60,293
Information	13,473	10,060
Other	3,576	7,192
TOTAL	\$448,953	\$431,408

**MERIT AWARD PROGRAM
STATEMENT OF OPERATIONS**

APPENDIX A

Fiscal Year	Organizations Participating	Submissions Approved	Number of Individual Awards	Total Paid
1964-65	1	1	2	\$ 1,000
1965-66	5	9	12	6,900
1966-67	2	2	2	1,500
1967-68	6	15	20	10,600
1968-69	6	19	19	16,450
1969-70	7	13	15	15,200
1970-71	12	21	23	25,500
1971-72	12	30	34	44,500
1972-73	14	40	45	55,000
1973-74	16	54	62	68,500
1974-75	10	51	52	50,350
1975-76	12	46	52	58,550
1976-77	14	43	68	54,750
1977-78	12	60	82	84,500
1978-79	12	62	76	77,550
1979-80	15	81	188	108,150
1980-81	13	87	119	89,600
1981-82	14	64	114	64,550
1982-83	14	64	105	79,600
1983-84	14	55	61	79,000

**MERIT AWARD PROGRAM
1 April 1983 — 31 March 1984**

Department	Approved Submissions	Number of Recipients	Awarded Certificate Only*	Awarded Certificate & Cash
Agr	5	5	—	\$12,500
CSC	1	1	—	1,500
DOC	1	1	—	2,500
EC	5	5	—	8,000
EIC	6	9	1	7,500
F&O	2	2	—	2,500
HWC	2	2	—	3,000
INAC	1	1	—	2,000
ND	10	11	—	14,000
PWC	7	7	—	10,000
RCMP	1	1	—	2,000
SSC	5	6	3	3,000
TC	7	8	—	9,500
VAC	2	2	1	1,000
TOTALS	55	61	5	\$79,000

*Employees who are part of a pay system which permits management to grant pay increases or bonuses for superior performance may, when approved by the Board, receive a Merit Award which does not include cash.

1983-84

SUGGESTION AWARD PROGRAM CONSOLIDATED STATISTICAL REPORT

APPENDIX B

Organizations	Number of Employees	Suggestions Received			Investigations Completed	Suggestions Adopted		Cash Awards			Savings	
		Number	Per 100 Employees	Other Sources		Number	% of Completed Suggestions	Number	Amount	Average	From Adopted Suggestions	Average
Agriculture Canada	10,480	29	0.3	5	57	12	21	12	3,895	324.58	51,104.71	4,259
Atomic Energy Control Board	248	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Canada Labour Relations Board	94	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Canada Post	62,450	—	—	—	153	31	20.3	31	13,755	443.71	433,304.94	13,978
Canadian Human Rights Commission	156	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Canadian Intergovernmental Conference Centre	25	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Canadian International Development Agency	1,195	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Canadian Transport Commission	779	7	0.9	2	1	—	—	—	—	—	—	—
Communications Canada	2,382	41	1.7	6	67	9	13.4	8	1,885	235.63	14,953.26	1,869
Consumer and Corporate Affairs Canada	2,736	31	1.1	6	35	13	37.1	13	4,840	372.31	60,899.34	4,685
Correctional Service Canada	11,000	99	0.9	—	65	13	20	13	7,910	608.46	132,074.27	10,160
Department of Insurance Canada	213	1	0.5	—	1	1	1	1	50	50.00	—	—
Department of Justice Canada	1,518	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Employment and Immigration Canada	25,992	662	2.5	—	632	90	13.8	87	31,020	356.55	7,373,146.75	84,749
Energy, Mines and Resources Canada	4,547	18	0.4	1	15	2	13.3	2	580	290.00	24,415.50	12,208
Environment Canada	12,029	65	0.5	—	72	14	19.4	14	6,185	441.79	122,819.27	8,773
External Affairs Canada	8,077	14	0.2	6	18	6	33.3	4	2,060	515.00	47,485.00	11,871
Federal Court of Canada	156	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Finance, Treasury Board, Comptroller General	2,100	20	0.9	—	21	4	19	4	200	50.00	356.00	89
Fisheries and Oceans	6,300	8	0.1	—	5	2	40	2	1,135	567.50	10,040.00	5,020
Health and Welfare Canada	9,522	26	0.3	12	30	2	6.7	2	450	225.00	6,381.90	3,191
Indian and Northern Affairs Canada	6,412	12	0.2	5	3	—	—	—	—	—	—	—
Labour Canada	850	4	0.5	—	7	—	—	—	—	—	—	—
Library of Parliament	229	24	10.5	—	20	8	40	8	805	100.63	2,750.00	344
Ministry of State for Economic Development	285	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
National Capital Commission	952	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
National Defence	117,612	461	0.4	14	495	221	44.6	221	100,120	453.03	2,479,171.01	11,218
National Energy Board	464	1	0.2	—	2	—	—	—	—	—	—	—
National Library of Canada	530	5	0.9	—	3	—	—	—	—	—	—	—
National Museums of Canada	1,100	2	0.2	—	1	—	—	—	—	—	—	—
National Parole Board	300	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Office of the Auditor General of Canada	600	1	0.2	3	1	—	—	—	—	—	—	—
Office of the Commissioner of Official Languages	140	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Privy Council Office	533	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Public Archives Canada	795	3	0.4	—	4	—	—	—	—	—	—	—
Public Service Commission of Canada	2,498	15	0.6	12	14	3	21.4	3	790	263.33	4,119.00	1,373
Public Works Canada	8,601	78	0.9	46	79	15	19	13	3,625	278.85	37,859.31	2,912
Regional Industrial Expansion	2,888	8	0.3	7	4	—	—	—	—	—	—	—
Revenue Canada (Customs and Excise)	10,646	113	1.1	3	104	7	6.7	5	5,015	1,003.00	206,209.59	41,242
Revenue Canada (Taxation)	17,000	216	1.3	—	200	12	6	12	1,995	166.25	27,877.41	2,323
Royal Canadian Mounted Police	20,593	177	0.8	6	196	18	9.2	18	3,660	203.33	32,185.06	1,788
Science Council of Canada	67	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Science and Technology Canada	50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Secretary of State	3,336	6	0.2	5	7	3	42.9	3	475	158.33	0	—
Statistics Canada	4,969	33	0.7	7	48	2	4.2	2	400	200.00	927.43	464
Supply and Services Canada	10,874	110	1.0	—	134	38	28.4	38	11,265	296.45	222,192.92	5,847
Supreme Court of Canada	68	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Tariff Board	39	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Transport Canada	20,944	416	2.0	2	488	122	25	111	46,125	415.54	1,272,914.68	11,468
Veterans Affairs Canada	4,495	27	0.6	6	50	8	16	8	1,800	225.00	250.00	31
TOTALS 1983-84	399,869	2,733	0.7	—	3,032	656	21.6	635	250,040	393.76	12,563,437.35	19,785
TOTALS 1982-83	395,181	2,587	0.7	—	3,668	793	21.6	776	255,385	329.10	11,416,347.55	14,712

**SUGGESTION AWARD PROGRAM
DISPOSITION OF SUGGESTIONS RECEIVED**

APPENDIX C

Organizations	From Previous Year		Received	Suggestions Fiscal Year 1983-1984			
	Carryover	Re-opened		Adopted Award Granted	Adopted Certificate Granted	Not Adopted	Under Investigation
Agriculture Canada	60	—	29	12	—	45	32
Atomic Energy Control Board	—	—	—	—	—	—	—
Canada Labour Relations Board	—	—	—	—	—	—	—
Canada Post	153	—	—	31	—	122	—
Canadian Human Rights Commission	—	—	—	—	—	—	—
Canadian Intergovernmental Conference Centre	—	—	—	—	—	—	—
Canadian International Development Agency	—	—	—	—	—	—	—
Canadian Transport Commission	1	—	7	—	—	1	7
Communications Canada	40	—	41	8	1	58	14
Consumer and Corporate Affairs Canada	20	4	31	13	—	22	20
Correctional Service Canada	37	—	99	13	—	52	71
Department of Insurance Canada	1	—	1	1	—	—	1
Department of Justice Canada	—	—	—	—	—	—	—
Employment and Immigration Canada	219	6	662	87	3	542	255
Energy, Mines and Resources Canada	9	5	18	2	—	13	17
Environment Canada	58	1	65	14	—	58	52
External Affairs Canada	9	—	14	4	2	12	5
Federal Court of Canada	—	—	—	—	—	—	—
Finance, Treasury Board, Comptroller General	5	—	20	4	—	17	4
Fisheries and Oceans	4	—	8	2	—	3	7
Health and Welfare Canada	20	2	26	2	—	28	18
Indian and Northern Affairs Canada	7	—	12	—	—	3	16
Labour Canada	4	—	4	—	—	7	1
Library of Parliament	15	—	24	8	—	12	19
Ministry of State for Economic Development	—	—	—	—	—	—	—
National Capital Commission	—	—	—	—	—	—	—
National Defence	587	11	461	221	—	274	564
National Energy Board	—	1	1	—	—	2	—
National Library of Canada	1	—	5	—	—	3	3
National Museums of Canada	—	—	2	—	—	1	1
National Parole Board	—	—	—	—	—	—	—
Office of the Auditor General of Canada	—	—	1	—	—	1	—
Office of the Commissioner of Official Languages	—	—	—	—	—	—	—
Privy Council Office	—	—	—	—	—	—	—
Public Archives Canada	2	—	3	—	—	4	1
Public Service Commission of Canada	7	—	15	3	—	11	8
Public Works Canada	67	—	78	13	2	64	66
Regional Industrial Expansion	—	—	8	—	—	4	4
Revenue Canada (Customs and Excise)	45	4	113	5	2	97	58
Revenue Canada (Taxation)	62	6	216	12	—	188	84
Royal Canadian Mounted Police	84	21	177	18	—	178	86
Science Council of Canada	1	—	—	—	—	—	1
Science and Technology Canada	—	—	—	—	—	—	—
Secretary of State	8	—	6	3	—	4	7
Statistics Canada	19	2	33	2	—	46	6
Supply and Services Canada	41	21	110	38	—	96	38
Supreme Court of Canada	—	—	—	—	—	—	—
Tariff Board	—	39	—	—	—	—	—
Transport Canada	391	39	416	111	11	366	358
Veterans Affairs Canada	30	—	27	8	—	42	7
TOTALS	2,007	123	2,733	635	21	2,376	1,831

A COMPARATIVE STUDY OF THE OPERATION OF THE
SUGGESTION AWARD PROGRAM SINCE ITS INCEPTION

APPENDIX D

SUGGESTIONS

Year	RECEIVED			APPROVED		PAYMENTS		SAVINGS	
	Number of Employees	No.	Per 100 Employees	No.	Rate ¹	Total Value	Average Award	Gross	Average
1953-54	122,844	3,348	2.7	126	4.0	\$ 1,905	\$ 15	\$ 37,470	\$ 297
1954-55	126,860	3,081	2.4	199	5.0	3,664	18	60,705	305
1955-56	134,085	3,411	2.5	319	8.3	5,336	17	63,238	198
1956-57	304,071	5,475	1.8	575	10.3	13,194	23	97,665	170
1957-58	309,792	7,257	2.3	536	7.0	14,387	27	194,531	363
1958-59	311,478	10,366	3.3	1,006	9.7	33,812	34	935,136	930
1959-60	314,979	6,044	1.9	788	13.0	29,881	38	519,267	659
1960-61	320,976	5,823	1.8	724	12.4	26,820	37	519,062	717
1961-62	326,305	6,881	2.1	870	12.6	37,418	43	973,419	1,119
1962-63	327,402	9,783	3.0	973	10.0	37,901	39	673,344	645
1963-64	324,472	5,611	1.7	1,042	18.6	39,856	38	805,708	773
1964-65	319,294	4,884	1.5	897	18.5	46,663	52	915,138	1,020
1965-66	299,071	4,229	1.4	789	18.7	40,380	51	1,161,635	1,472
1966-67	290,581	3,853	1.3	641	16.6	38,504	60	777,740	1,213
1967-68	290,638	3,845	1.3	672	19.5	46,414	69	958,457	1,426
1968-69	291,231	3,904	1.3	775	20.5	66,291	86	685,996	885
1969-70	308,022	4,299	1.4	673	16.2	88,516	132	1,636,181	2,431
1970-71	309,358	4,091	1.3	744	17.6	94,535	127	1,281,328	1,722
1971-72	307,578	4,395	1.4	744	18.7	92,710	119	1,224,620	1,582
1972-73	319,573	4,368	1.4	940	23.2	140,170	149	2,537,278	2,699
1973-74	330,723	5,065	1.5	985	21.5	164,870	167	2,594,450	2,633
1974-75	338,303	4,150	1.2	860	22.0	131,345	153	2,502,956	2,910
1975-76	347,323	3,753	1.1	810	20.6	122,170	151	2,066,078	2,551
1976-77	355,513	4,204	1.2	913	19.4	165,280	181	2,864,948	3,318
1977-78	364,511	4,165	1.1	868	21.4	197,595	228	7,711,461	8,884
1978-79	381,449	4,460	1.2	917	21.5	249,985	273	5,453,019	5,947
1979-80	375,954	5,219	1.4	855	17.4	261,755	306	9,906,038	11,586
1980-81	390,256	4,515	1.2	875	19.4	241,057	282	6,964,784	8,118
1981-82	398,124	3,110	.8	910	24.6	271,260	302	7,480,819	8,275
1982-83	395,181	2,587	.7	795	21.7	255,385	329	11,416,347	14,712
1983-84	399,869	2,733	.7	656	21.6	250,040	394	12,563,437	19,785

¹Calculated on the basis of the number of suggestions completed during the fiscal year.

ANALYSE DE L'APPLICATION DU PROGRAMME DES PRIMES À L'INITIATIVE DEPUIS SA CRÉATION SUGGESTIONS

ANNEXE D

Année	Nombre d'employés	Nbre	Pourcentage des employés	REÇUES		RETENUES		VERSEMENTS		ÉCONOMIES RÉALISÉES	
								Valeur des primes	Prime moyenne	Économies brutes	Économies moyennes
1953-1954	122,844	3,348	2.7	126	4.0	\$ 1,905	\$ 15	\$ 37,470	\$ 297		
1954-1955	126,860	3,081	2.4	199	5.0	3,664	18	60,705	305		
1955-1956	134,085	3,411	2.5	319	8.3	5,336	17	63,238	198		
1956-1957	304,071	5,475	1.8	575	10.3	13,194	23	97,665	170		
1957-1958	309,792	7,257	2.3	536	7.0	14,387	27	194,531	363		
1958-1959	311,478	10,366	3.3	1,006	9.7	33,812	34	935,136	930		
1959-1960	314,979	6,044	1.9	788	13.0	29,881	38	519,267	659		
1960-1961	320,976	5,823	1.8	724	12.4	26,820	37	519,062	717		
1961-1962	326,305	6,881	2.1	870	12.6	37,418	43	973,419	1,119		
1962-1963	327,402	9,783	3.0	973	10.0	37,901	39	673,344	645		
1963-1964	324,472	5,611	1.7	1,042	18.6	39,856	38	805,708	773		
1964-1965	319,294	4,884	1.5	897	18.5	46,663	52	915,138	1,020		
1965-1966	299,071	4,229	1.4	789	18.7	40,380	51	1,161,635	1,472		
1966-1967	290,581	3,853	1.3	641	16.6	38,504	60	777,740	1,213		
1967-1968	290,638	3,845	1.3	672	19.5	46,414	69	958,457	1,426		
1968-1969	291,231	3,904	1.3	775	20.5	66,291	86	685,996	885		
1969-1970	308,022	4,299	1.4	744	17.6	88,516	132	1,636,181	2,431		
1970-1971	309,358	4,091	1.3	744	16.2	94,535	127	1,281,328	1,722		
1971-1972	307,578	4,395	1.4	744	18.7	92,710	119	1,224,620	1,582		
1972-1973	319,573	4,368	1.4	940	23.2	140,170	149	2,537,278	2,699		
1973-1974	330,723	5,065	1.5	985	21.5	164,870	167	2,594,450	2,633		
1974-1975	338,303	4,150	1.2	860	22.0	131,345	153	2,502,956	2,910		
1975-1976	347,323	3,753	1.1	810	20.6	122,170	151	2,066,078	2,551		
1976-1977	355,513	4,204	1.2	913	19.4	165,280	181	2,864,948	3,318		
1977-1978	364,511	4,165	1.1	868	21.4	197,595	228	7,711,461	8,884		
1978-1979	381,449	4,460	1.2	917	21.5	249,985	273	5,453,019	5,947		
1979-1980	375,954	5,219	1.4	855	17.4	261,755	306	9,906,038	11,586		
1980-1981	390,256	4,515	1.2	875	19.4	241,057	282	6,964,784	8,118		
1981-1982	398,124	3,110	.8	910	24.6	271,260	302	7,480,819	8,275		
1982-1983	395,181	2,587	.7	795	21.7	255,385	329	11,416,347	14,712		
1983-1984	399,869	2,733	.7	656	21.6	250,040	394	12,563,437	19,785		

¹ Le pourcentage des suggestions retenues est calculé d'après le nombre de suggestions étudiées pendant l'année financière.

PROGRAMME DES PRIMES AU MÉRITE
ÉTAT DES OPÉRATIONS
ANNEXE A

Année	Organismes participants	Présentations approuvées	Nombre de primes individuelles	Montant total versé
1964-1965	1	1	2	\$ 1,000
1965-1966	5	9	12	6,900
1966-1967	2	2	2	1,500
1967-1968	6	15	20	10,600
1968-1969	6	19	19	16,450
1969-1970	7	13	15	15,200
1970-1971	12	21	23	25,500
1971-1972	12	30	34	44,500
1972-1973	14	40	45	55,000
1973-1974	16	54	62	68,500
1974-1975	10	51	52	50,350
1975-1976	12	46	52	58,550
1976-1977	14	43	68	54,750
1977-1978	12	60	82	84,500
1978-1979	12	62	76	77,550
1979-1980	15	81	188	108,150
1980-1981	13	87	119	89,600
1981-1982	14	64	114	64,550
1982-1983	14	64	105	79,600
1983-1984	14	55	61	79,000

PROGRAMME DES PRIMES AU MÉRITE
1^{er} avril 1983 — 31 mars 1984

Ministère	Présentations approuvées	Nombre de récipiendaires	Certificat seulement*	Montant versé et certificat remis
ACC	2	2	1	\$ 1,000
Ag ^r	5	5	—	12,500
AINC	1	1	—	2,000
ASC	5	6	3	3,000
DN	10	11	—	14,000
EC	5	5	—	8,000
EIC	6	9	1	7,500
GRC	1	1	—	2,000
MDC	1	1	—	2,500
P&O	2	2	—	2,500
SBSC	2	2	—	3,000
SCC	1	1	—	1,500
TC	7	8	—	9,500
TPC	7	7	—	10,000
TOTALUX	55	61	5	\$79,000

*Les employés appartenant à un régime salarial qui permet à la direction d'accorder des hausses de traitement ou des bonis pour rendement supérieur peuvent recevoir une prime sans récompense pécuniaire sous réserve de l'approbation du Conseil.

PROGRAMME DE RETRAITE DES AGENTS SUPÉRIEURS

L'ancien Gouverneur général du Canada, le très honorable Jules Léger, a joué un rôle important dans la mise sur pied de ce programme qui a débuté en 1978. Lors d'une cérémonie officielle qui aura lieu à sa résidence officielle, Son Excellence, la très honorable Jeanne Sauvé, présentera des certificats aux agents supérieurs qui ont pris leur retraite en 1983. Les récipiendaires doivent avoir travaillé 10 ans dans l'administration publique fédérale et avoir occupé le poste de sous-ministre ou de sous-ministre adjoint ou un niveau équivalent dans le corps diplomatique.

**ÉTAT DES DÉPENSES DU CONSEIL
DES PRIMES D'ENCOURAGEMENT**

	1982-1983	1983-1984
Programme des prix pour services insignes	\$ 17,710	\$ 24,000
Programme des primes à l'initiative	255,385	250,040
Programme des primes au mérite	79,600	79,823
Programme des primes de long service	79,209	60,293
Information	13,473	10,060
Autres dépenses	3,576	7,192
TOTAL	\$448,953	\$431,408

Comme on pouvait s'y attendre, c'est dans ce programme que l'on a remis le plus de primes aux employés afin de les remercier d'avoir consacré tant d'années à la Fonction publique. Au cours de la période du rapport, plus de 10,000 employés ont reçu des plaques, des certificats de retraite et des médallions afin de souligner des dates importantes dans leur carrière.

Seuls les médallions ne sont pas fournis par le Secrétariat du Conseil des primes d'encouragement: les ministères doivent les commander d'Approvisionnement et Services Canada. À quelques reprises, on a pu assister à un manque de médallions, ce qui a causé des problèmes certains pour les organismes touchés. Les médallions sont fabriqués par de petites entreprises privées dont certaines ne parviennent que difficilement à répondre à nos exigences. Le Secrétariat du Conseil des primes d'encouragement maintient donc dorénavant un petit stock de médallions à l'intention des ministères, et cette méthode s'est avérée efficace.

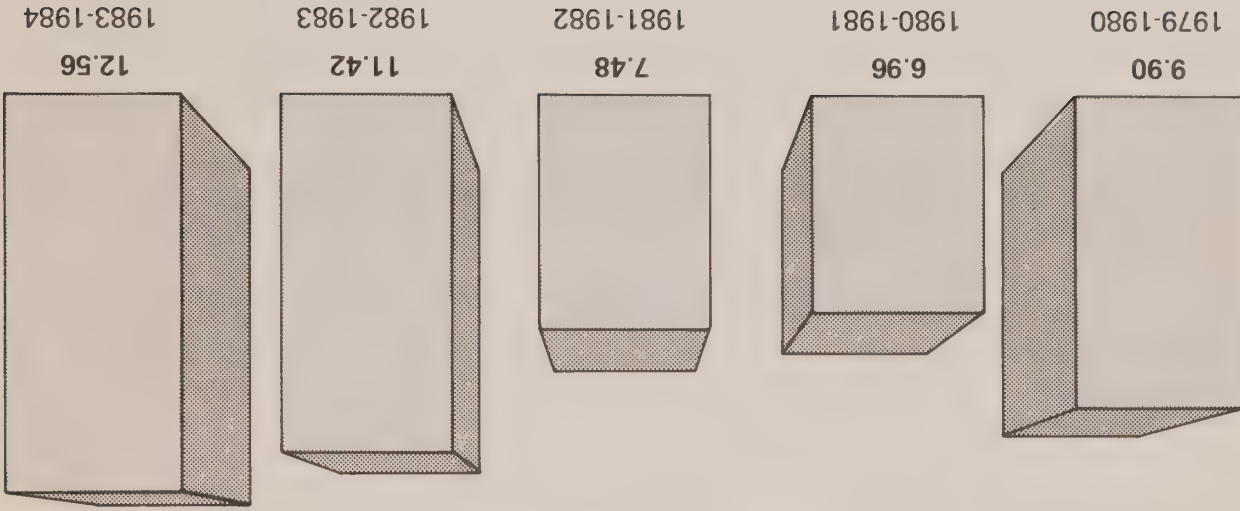
Le tableau ci-dessous présente le sommaire de l'activité du programme en 1983-1984.

PROGRAMME DES PRIMES DE LONG SERVICE

Catégorie	Prime	Niveau d'activité
25 années de service	Plaque	4,251
Reconnaissance de service (personne décédée)	Certificat de service remis à la famille	56
Retraite après au moins 10 ans de service	Certificat de retraite	6,077
Retraite après au moins 35 ans de service	Médailion de retraite	1,887

au chapitre de l'entretien et de l'équipement, sans compter qu'il dispose maintenant d'un appareil plus sécuritaire. En conséquence, le ministère a approuvé que le Conseil lui remette une prime de 3,740 dollars. Le ministre du Revenu national (Douanes et Accise) a approuvé une prime de 2,655 dollars destinée à M. Gary Wilson (Alberta) qui a permis au ministère de réaliser une économie nette de 113,225 dollars au cours de la première année de mise en application de sa suggestion. Ce vérificateur a mis au point un programme d'ordinateur permettant de calculer les amendes lors de la cotisation des vérifications. Désormais, les calculs se font en un rien de temps, grâce à l'ordinateur, et sont beaucoup plus exacts.

ECONOMIES RÉALISÉES GRÂCE AUX SUGGESTIONS DES EMPLOYÉS (en millions de dollars)



PROGRAMME DES PRIMES À L'INITIATIVE

Produit de la révolution industrielle, les primes à l'initiative contribuent depuis fort longtemps au bien-être des petites et des grandes sociétés, tant du secteur privé que du secteur public. Ce programme est le plus ancien du Régime des primes d'encouragement. Il a été mis en application en 1952 et a permis depuis au gouvernement de réaliser des économies de plus de 87,5 millions de dollars. De ce montant, 12,56 millions ont été économisés durant la période visée par ce rapport et 738 employés se sont partagés une somme de 250,040 dollars en primes.

En général, on tend tout naturellement à porter attention aux cas les plus intéressants qui représentent des avantages tangibles. C'est pourquoi il faut attirer l'attention sur les suggestions moins connues mais tout aussi importantes qui ont procuré de nombreux avantages intangibles. En fait, plus de la moitié des primes décernées pour les suggestions l'ont été en se fondant sur des avantages intangibles (réparation normale si on se fie aux données antérieures). Il arrive que des suggestions qui procurent des économies réelles mais trop difficiles ou dispendieuses à calculer soient évaluées d'après l'échelle relative aux bénéfices intangibles. D'autre part, plus souvent qu'autrement, les propositions qui se méritent des primes pour avantages intangibles apportent des améliorations aux processus et au milieu de travail, améliorant ainsi le service offert au public.

Le 13 janvier 1984, on a pu entendre à l'émission CBO Morning une entrevue réalisée par Don Napp auprès d'un fonctionnaire du Secrétaire du Conseil du Trésor et de deux anciens récipiendaires de primes à l'initiative qui provenaient de la Défense nationale et de Transports Canada. De façon générale, l'entrevue a été positive et a réussi à mettre en valeur le Programme des primes à l'initiative et la Fonction publique.

Au cours de cette année, nous avons reçu 2,733 suggestions, soit une augmentation de 5 pour cent par rapport à l'année précédente. Vingt-deux pour cent des cas où l'étude a été complétée ont mérité une prime. Parmi les facteurs permettant d'améliorer cet aspect du programme, citons par exemple: la mesure dans laquelle les gestionnaires des organismes participants sont engagés à cet égard; la formation du coordonnateur du ministère et son degré d'influence sur le programme; et enfin, la publicité faite autour du programme. Même si le taux de roulement parmi le personnel qui occupe des postes clés a affecté la formation des coordonnateurs et réduit l'efficacité du travail de publicité, il n'en demeure pas moins que ces deux éléments restent, pour l'avenir, des priorités importantes.

Un fait est particulièrement remarquable: les suggestions faites dans le cadre du programme proviennent de partout. De plus, il faut se rappeler que les employés qui ont reçu des primes (comme l'illustrent les cas suivants) se sont acquittés de tâches qui ne faisaient pas partie de leurs fonctions officielles. Ainsi, une économie de 13,386 dollars fut réalisée lors de la première année de mise en application de la suggestion de M. Roger Bastien de Ste-Anne-des-Plaines, qui s'est mérité une prime de 760 dollars. Cet employé du Service correctionnel Canada a conçu un dispositif de blocage pour les panneaux électroniques qui contrôlent la fermeture des cellules des prisonniers. Son dispositif a éliminé la nécessité du verrouillage manuel des cellules et est utilisé dans six institutions pénitentiaires du Québec. En plus de sauver du temps, il permet d'économiser au chapitre de l'équipement.

M. Peter Harshé de Burnaby (C.-B.), un employé de Transports Canada, a proposé une modification d'équipement améliorant la couverture radar des bateaux qui approchent de Vancouver Harbour ou English Bay, ou qui s'en vont mouiller à False Creek ou West Vancouver. Ce récipiendaire a suggéré de remplacer le système mécanique des unités de visualisation par un dispositif de balayage transistoirisé n'ayant aucune pièce mobile. Le ministère a réalisé en deux ans une économie de 176,696 dollars

et public, permettant ainsi de réouvrir la mine et d'en faire une entreprise viable. De plus, on lui a demandé de participer aux négociations menant à la réouverture de la mine Pine Point, un des principaux producteurs de plomb et de zinc dans les Territoires du Nord-Ouest. Il a démontré, une fois de plus, son talent à s'acquitter de sa tâche malgré d'énormes tensions, et qu'il pouvait travailler efficacement avec les cadres supérieurs de l'industrie et du gouvernement.

M. Lazarovich a reçu 2,000 dollars du Conseil des primes d'encouragement.

3. Le ministère des Transports a soumis la candidature de Mme Maria Maack-Mouammar afin qu'il lui soit décerné une prime au mérite pour son rendement supérieur en tant qu'agent d'information et d'administration au sein de la Direction des services de construction. Depuis plusieurs années, Mme Maack-Mouammar et son personnel maintiennent des normes de rendement élevées. Malgré des exigences toujours croissantes résultant de changements au niveau de l'organisation et des procédures, elle a continué à fournir un niveau de service exceptionnellement élevé. Il convient de signaler tout particulièrement que Mme Maack-Mouammar s'est acquittée avec succès, durant dix-huit mois, de nombreux projets spéciaux qui venaient s'ajouter à ses responsabilités habituelles. Durant cette période très exigeante, elle a fait preuve de patience, de tact et de dévouement, qualités qui lui ont permis de gagner la confiance et le respect de tous les employés de la Direction.

Mme Maack-Mouammar a reçu 1,000 dollars du Conseil des primes d'encouragement.

LE PROGRAMME DES PRIMES AU MÉRITE

C'est en 1964 que l'on a remis pour la première fois des primes au mérite afin de permettre aux gestionnaires de récompenser le rendement supérieur de leurs employés. Au tout début, le programme visait à récompenser le rendement supérieur des employés d'un niveau supérieur à celui de gestionnaire subalterne. Avec les années, le programme a été élargi en vue d'inclure tous les employés, quels que soient leur classification, leur groupe et leur niveau, et même des réalisations de groupe.

En général, les nominations pour les primes au mérite originent des gestionnaires des ministères; elles sont ensuite examinées par le comité ministériel des primes au mérite qui présente sa recommandation au sous-chef. Si le sous-chef appuie la nomination, celle-ci est soumise au Conseil des primes d'encouragement. Le Conseil peut accorder des primes allant de 500 à 2,500 dollars dans le cas des individus et d'un maximum de 5,000 dollars pour les groupes. Lorsqu'un individu ne peut recevoir un montant d'argent, on lui décerne un certificat de prime au mérite encadré, certificat qui accompagne également les montants d'argent.

Au cours de la période visée, le Conseil des primes d'encouragement a approuvé 55 nominations et 61 employés ont reçu des primes au mérite. Ils se sont partagés une somme de 79,000 dollars. Le Conseil a remarqué une diminution sensible du nombre de nominations approuvées et, en conséquence, on essaiera de favoriser une plus grande utilisation du programme. Voici quelques exemples de cas où l'on a accordé une prime au mérite:

1. Mme Cindy Bell, une technicienne en bactériologie du Manitoba, travaillant à Pêches et Océans, s'est vu décerner une prime au mérite pour avoir mis au point une nouvelle technique visant à déceler si les produits de la pêche étaient contaminés par l'*eschrichia coli*. Cette réalisation de Mme Bell dépassait le cadre de ses fonctions habituelles. Grâce à cette nouvelle technique, l'industrie peut acheminer ses produits sur le marché beaucoup plus rapidement qu'avant, ce qui permet de réaliser des économies importantes au chapitre des frais d'entreposage et des intérêts.

Les produits sont ainsi analysés beaucoup plus rapidement; il ne faut plus que six jours au lieu de neuf pour tester les échantillons. Mme Bell a présenté ses données de comparaison lors de la Conférence nationale des microbiologistes (pêches) et il a été décidé, suite à son exposé, d'inclure son test rapide au rouge de méthyle dans les procédures habituelles d'analyse bactériologique utilisées dans tous les laboratoires nationaux d'inspection des poissons.

Mme Bell a reçu 1,000 dollars du Conseil des primes d'encouragement.

2. M. Joseph Lazarovich a aidé à empêcher la fermeture, pour une période prolongée, des deux principales mines du Nord canadien. En reconnaissance de son dévouement à cette cause et de l'éclatant succès obtenu, le ministère des Affaires indiennes et du Nord a présenté sa candidature afin qu'il reçoive une prime au mérite.

L'économie du Yukon repose, en majeure partie, sur les produits de la mine Cyprus Anvil, qui représente un investissement de l'ordre de 400 à 500 millions de dollars. Si la mine avait été fermée en permanence, on aurait assisté à la perte directe et indirecte de 2,000 emplois et à une réduction de 40 pour cent de l'activité économique du Yukon. Grâce à sa ténacité et à ses qualités de négociateur, M. Lazarovich a réussi à relier les intérêts des secteurs privé

PROGRAMME DES PRIX POUR SERVICES INSIGNES

COMITE DE SELECTION

Présidente

Madame Kathryn Robinson
Goodman and Goodman
Toronto (Ontario)

Membres

M. Colin Kenny
Directeur
Affaires de la société
Dome Petroleum Ltd.
Calgary (Alberta)

M. Jean-Guy Paquet
Recteur
Université Laval
Québec (Québec)

M. Ralph Logan
Président
Andrés Wines Atlantic Ltd.
Darmouth (Nouvelle-Ecosse)

PROGRAMME DES PRIX POUR SERVICES INSIGNES

Il est regrettable de constater que les normes élevées qui avaient été fixées par le passé, surtout en ce qui a trait au facteur excellence, tendent à s'effriter. Toutefois, certains prix ont gardé leur caractère prestigieux: l'Ordre du Canada, les prix décernés par la Brasserie Molson, le Prix de la Banque royale, le médaillon Vanier décerné par l'Institut d'administration publique du Canada. Se joignent également à cette liste les prix pour services insignes de la Fonction publique fédérale.

Le prix pour services insignes est remis annuellement à un maximum de cinq récipiendaires. Le Premier ministre désigne des citoyens canadiens éminents autres que des fonctionnaires pour faire partie du comité de sélection. Cette récompense consiste en un certificat signé par le Premier ministre et par le Gouverneur général et en une oeuvre d'art canadienne d'une valeur maximale de 5,000 dollars. Cette présentation est faite avec décorum par le Gouverneur général lors d'une cérémonie à sa résidence officielle.

En novembre 1983, le comité de sélection a examiné les nominations parrainées par les sous-ministres des ministères et des organismes centraux. Le Premier ministre a accepté la recommandation faite par le comité et les primes ont été remises aux personnes suivantes:

J. Alan Beesley, c.r.
Ambassadeur et
Représentant permanent
Mission permanente du
Canada aux Nations Unies
Affaires extérieures

Gerald Bouey
Gouverneur, Banque du Canada
Marshall A. Cohen
Sous-ministre, Finances

Allan E. Gottlieb
Ambassadeur canadien aux
Etats-Unis d'Amérique

Guy Sylvestre
Directeur général
Bibliothèque nationale

CONSEIL DES PRIMES D'ENCOURAGEMENT

PRÉSIDENT

M. Peter Meyboom
Sous-secrétaire
Direction de la politique administrative
Conseil du Trésor

MEMBRES

M. Roma Bertrand
Sous-commissaire principal
Service correctionnel Canada
M. Donald K. Goodwin
Sous-ministre adjoint
Programme des Affaires indiennes et inuit
Affaires indiennes et du Nord Canada

Major-général C.M. Kinney
Sous-ministre adjoint associé (Politique)
Défense nationale

M. Guy Leclerc
Sous-contrôleur général
Direction de l'évaluation des programmes
Bureau du Contrôleur général
Conseil du Trésor du Canada

Mme Wendy Porteous
Sous-ministre adjoint
Opérations
Travail Canada

INTRODUCTION

De nos jours, les aspirations des employés et leur besoin d'accomplissement personnel prennent une nouvelle dimension. Il devient donc de plus en plus important de tenir compte, dans le cadre de saines pratiques de gestion, de la contribution des employés à la réalisation des objectifs globaux de l'employeur. L'élargissement du Régime des primes d'encouragement de la Fonction publique fédérale reflète ces nouvelles tendances. Le Régime comporte cinq programmes dynamiques permettant aux gestionnaires de récompenser le rendement des employés dans divers domaines. Les récompenses, versées à même les fonds du Conseil du Trésor, sont les suivantes:

Prix pour services insignes
Primes au mérite
Primes à l'initiative
Primes de long service
Certificats de retraite pour les agents supérieurs.

La période 1983-1984 a été caractérisée par un léger ralentissement dans la plupart des programmes. On ne peut encore parler de nouvelle tendance, mais le Conseil des primes d'encouragement s'inquiète néanmoins de cette situation et compte l'observer de près l'année prochaine. Voici les points saillants pour la période visée par ce rapport: une présentation de cinq prix pour services insignes faite à la résidence du Gouverneur général; 61 employés de 14 ministères ont reçu des primes au mérite et se sont partagés 79,000 dollars; on a remis 656 primes à l'initiative totalisant 250,040 dollars, en reconnaissance de suggestions ayant procuré des avantages énormes et fait économiser 12.56 millions de dollars; enfin, on a remis plus de 10,000 primes de long service à des fonctionnaires méritants.

L'aspect le plus important de ces programmes de primes semble être la reconnaissance rapide de l'apport des employés. Cette rapidité est essentielle puisqu'elle indique, d'une part, que le programme fonctionne bien et, d'autre part, que les gestionnaires attachent de l'importance à ces primes. En général, tous les programmes peuvent être améliorés sur ce plan et le Secrétaire du Conseil des primes d'encouragement aidera les ministères à déterminer les difficultés de procédure qui causent des problèmes. Vous trouverez dans le présent rapport des précisions sur le fonctionnement de chacun des programmes du Régime des primes d'encouragement

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Programme des prix pour services insignes	3
Programme des primes au mérite	5
Programme des primes à l'initiative	7
Programme des primes de long service	9
Programme de retraite des agents supérieurs	10
Etat des dépenses	10

Annexes

A — Programme des primes au mérite
B — Programme des primes à l'initiative: Rapport statistique consolidé
C — Programme des primes à l'initiative: Traitement des suggestions reçues
D — Analyse de l'application du Programme des primes à l'initiative depuis sa création

©Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1985
N° de cat. BT55-1984
ISBN 0-662-53555-3

Publié par la
Division des communications
Conseil du Trésor du Canada

Canada

Rapport annuel 1983-1984

Primes d'encouragement Incentive Awards
Canada

